YouTubeで
オリジナルセミナー動画が見られます！

随時更新

～普通の社労士では 教えてくれない人事労務のこと～

労使トラブル・労働組合折衝に強い！

事務所代表佐賀豊が 熱血講義！

登録・視聴 無料

ウェブセミナーご登録はコチラ！

［会員登録］

ウェブセミナー会員にご登録いただくとこれまでに開催したすべてのZOOMセミナーが全て視聴できます。ぜひご登録ください！

労使相愛を実現する会

～伝説の社労士事務所と呼ばれたい～

社会保険労務士法人　佐賀事務所
株式会社　佐賀人事総研
TEL.03-5249-3326

2021 December 12月号 第42号

1 へそと目を向けて 真摯に他者の話を聴く
2・3 会社を「卒業」、それとも「中退」？ 採用ミスを防ぐ履歴書のチェックポイント
4 オリジナルセミナー動画が見られます！

発行元：社会保険労務士法人 佐賀事務所　株式会社　佐賀人事総研　赤羽の社労士ブログ https://ameblo.jp/saga-sr/

断酒してから 1192 日　断煙してから 5939 日

皆様、いつもお世話になっております。

労務相談顧問として日々多数の相談を頂いております。相談は信頼の証と、心してお受けしています。信頼を崩すのは一瞬。**ペーパーを一枚ずつ重ねていくが如く、創業時から信頼を築くことの大変さ**を身をもって体験しているからこそ、信頼を得ることに重きを置けるというものです。初心や原点、そして縁を忘れずに「問い≒困り事」に対してこれからも真摯に向き合ってまいります。

解決手段は具体的に提案!!

「問い≒困り事」に対する私の「答・解」の基本は、おおむね顧問先企業や自社における実体験によります。法令や判例・通達を駆使したとしても、屁のツッパリにもなりません。「問い≒困り事」に対する「答・解」になるケースは非常に限定的で、役に立たないことがほとんどです。労働関係諸法令の番人として国家資格を付与された社会保険労務士が、法の限界に触れるのは御法度かもしれませんが、それが現場実務の現実です。

私が考える役に立つとは、**「問い≒困り事」に対して「解決手段を具体的に提案する」**ということ。そのためには、面談に立ち会うことも、研修を買って出て気付きのきっかけ作りを創出することもあります。労働組合との団体交渉にも逃げずに対応しています。裁判になった場合は、弁護士と協業して全事案で補佐人として関与しています。「問い≒困り事」には必ずと言っていいほど原因があり、**社労士を顧問につけようとする企業には、それを払拭できる潜在的な能力が備わっています**。それを引き出すには、身を挺して企業の防波堤となる気概を経営者に認めてもらう必要があると考えています。

一滴の墨汁を甘く見てはいけない…

「問い≒困り事」で最も多いのは社内トラブル。従業員が言うことを聞かない（＝服務規律違反）という類の相談です。**10リットルの真水に、たった一滴の墨汁を垂らすだけで黒ずんだ水に変わります**。たった一滴、言い換えると「たった一人の非違行為」を許すと、範が犯に流されてしまうのです。一滴の墨汁を甘く見てはいけないのと同じで、犯とはそれほどまでに悪影響力が強く、厄介なものなのです。

へそと目を向けて真摯に他者の話を聴く

弊社でも以前、「目を見ないで私の話を聞く」社員がいました。何度も諭し言い聞かせたのですが、「目を見ることを強制するのは人権侵害でパワハラである。夫もそんな職場で働くことを心配している！！」と居直って反旗を翻してきました。確かに、目を見ないことは憲法13条で定める公共の福祉に反する行為とは言えないでしょう。視線恐怖症（面接の時には発症していなくても）という診断書が出されれば、弊社に分はないかもしれません。しかし、これが顧問先企業からの相談であれば、どうでしょうか？　間違いなく「パワハラ申告に怯える必要はない」と強気の解決策を進言するでしょう。**治外法権と言われようとも「ダメなものはダメ」と押し通すべき**！　そうアドバイスしているはずです。腑に落とすには正論だけでは届きません。**「私の実体験」を2021.10.25のブログ＜へそと目を向けて真摯に他者の話を聴く＞で綴りましたので、ご興味があればアクセス願います**。

辞めさせようとしたのではなく、心からお願いしたからでしょう。退職勧奨する前に自分から身を処してくれました。「**ヒトは辞めさせようとすると辞めないが、しっかり仕事をさせようとすると辞めるもの**」です。指導法にはその会社の性格や顔付きが色濃く出ます。服務規律を違反する側も指導する側も同じで、ヒトは自分には嘘をつけない生き物です。**テクニカルではなく心から伝える**、これこそが最高の解決策であると確信しています。

きれい事で解決策を導き出せれば、それに越したことはないでしょう。きれい事で済む案件は他の専門家に任せて、私はそれでは済まされない案件を担当したいと思います。

今月も元気に飛ばして行きましょう！

佐賀 豊

会社を「卒業」、それとも「中退」？

採用ミスを防ぐ履歴書のチェックポイント

採用の失敗を社員教育で取り戻すことはできません。入社後の労務トラブルを防ぐため、経営者は履歴書を見る物差しを身につけてください。

採用

―伝説の社労士の視点から提言させていただきます―

労使トラブルに関する相談が増えている

最近は労使トラブルが非常に多くなっていて、能力の有無に関する相談も頻発しています。例えば、コミュニケーション能力、あるいは採用時には「営業ができる」と言ったのに、なかなか数字をあげられないなどです。これらは**採用するときの判断ミスが原因**と、私は考えます。本年９月号で、問題社員の採用を防ぐ履歴書のチェックポイントを提言しましたが、今月は再度、**履歴書の見方を紹介させていただきます**。

３割以上の会社は社労士との付き合いがない

労使トラブルの相談では、確かにその会社の職場環境が原因であったりします。ただし私の経験から言うと、顧問の社労士がいる会社には、いわゆるブラックと言われるようなところはほとんどありません。法人であれば、ほぼ100パーセント近くの会社が税理士さんとの付き合いがあります。しかし、社労士と付き合いのある会社は60パーセントから65パーセントと言われています。**社労士にお願いしようという会社には、人を人財、あるいは会社の石垣と考えているところが多いと実感**しています。

採用の失敗は社員教育では取り戻せない！

職場環境には総体的に問題がないことを前提とすると、「**採用の失敗は社員教育では取り戻せない**」、私はこう確信しています。したがって、採用の失敗による労使トラブルを防ぐためにも、履歴書のどこを見るかを押さえておくことが重要になります。なによりも注視すべきは、**応募者が以前に勤めていた会社を退職したタイミング**です。

履歴書には「○年○月、○社を退職」と書かれています。この退職のタイミングをどう見るか、**経営者が自身の物差しをしっかり持っている必要があります**。そうでなければ、私がどんなにアドバイスをしても届きません。その結果、採用の失敗を繰り返すことになるのです。

８年から10年以上の勤続を求めるべき

９月号にも書きましたが、私は職歴に関して「石の上にも三年」ではなく「石の上にも八年」と考えています。**少なくとも８年から10年以上の同じ会社での勤続を求めるべき**です。もっとも、最近は10年勤続する方が少ないという現実もあります。そのためこの採用基準では、人手が足りなくて困っている中小零細企業では誰も採用できないかもしれません。それでも、**８年以上の勤務経験のある人を採用する、８年未満の人は採用しないがポイント**だと、私は提言させていただきます。

会社を中退しているのか、卒業しているのか？

なぜなら、**退職するタイミングとは、その会社からの「卒業」を意味する**からです。もっとレベルアップしたい、もうやり残したことはない、**自分のスキルではその会社が窮屈になってきたなどの理由で退職するのであれば、卒業**になります。しかし、**自分のスキルが足りず会社に居づらいので辞めることは、私に言わせると、それは卒業ではなく「中退」**です。応募者が、会社を中退しているのか卒業しているのか。こうした視点で履歴書を見てください。最近は会社を辞めるのが日常化しているような雰囲気もありますが、やはり、ちゃんと卒業していることを採用基準とするべきです。

面接では「中退の理由」をヒアリングする

８年未満で辞め、卒業ではなく中退している場合、人それぞれの理由があると思います。例えば、女性であれば旦那さんの転勤であったり、あるいは今は治っているけれど病気療養を強いられたかもしれません。そうしたケースもあるので、８年未満が絶対ダメというわけではありませんが、退職の理由、すなわち**中退の理由をしっかり聞くこと**が求められます。実際問題として中小零細企業の採用では、卒業した人よりも中退した人の応募のほうが多いと考えられます。

解雇や退職勧奨などを行うと、相手の心を傷つけることにもなります。そうしたことをなくすためにも、**経営者は採用基準の物差しを身につけてください**。

業務を能力のある人に引き継いでいるか

それでは８年以上の勤続であれば、みんな卒業と言えるのでしょうか。時間の長さには精神性が反映されます。精神性が伴わなければ会社を卒業できないと、私は考えています、長さも重要ですが、プラスアルファとして何があれば卒業と言えるのか。10年もいれば、ある程度の規模の会社であれば管理職になっているでしょう。いずれにしろ、会社にとって不可欠の存在になっていると思われます。そうであれば退職にあたり、自分と同等以上の能力のある人に仕事を引き継いでいるか、仕事の承継、業務の承継を行い、代わりの人財を育て作ってきたかどうか。面接でそこをポイントとして聞くといいでしょう。

面接では、その人に能力がある、スキルがあるからとすぐに採用を決めるのではなく、**自分と同じレベルの承継者を作り育て上げてきたかという視点でヒアリングをしていただきたい**と思います。履歴書の見方として、中退なのか卒業なのか、自分と同程度の人間を育て上げてきたか。そうした点を確認することが、採用の失敗を減らすことにつながるはずです。

日本は一度採用したら解雇がきわめて不自由

中小零細企業だと、この基準にかなう人がなかなかいないかもしれません。そこで、自社での新たな可能性を信じて、再スタートしてもらいたいと考えるケースもあるかと思います。仮に中退の人でも、わが社のサポートや会社環境であれば中退しなくてもすんだという判断を経営者や採用担当者が持てるのであれば、合格でもいいと思います。

今は新型コロナの感染拡大の影響で人があまっていると言われていますが、中小零細企業は採用が難しいという現実もあります。採用の失敗は教育では取り戻せません。**日本では、一度採用したら解雇はきわめて不自由**になっています。この点はしっかりと心しておいてください。

社内での暴行・傷害行為への対応法

私の顧問先で最近、頻発とまでは言いませんが、社内で暴行・傷害行為があり、そうした社員の解雇や懲戒処分に関する相談を立て続けに受けました。ケンカや胸ぐらをつかむなどの行為があった場合、手をあげたほうが悪いことは言うまでもありません。ただ、やられた側にも挑発的な行為があったり、暴言を吐いたりするなど微妙なケースも多く、**加害者側を懲戒解雇することは難しいのが現実**です。そこで、**解雇ではなく勧奨退職に**するという話をしています。

武器となる物を手にした場合は懲戒解雇に相当する

ただし暴行・傷害行為では、**何か物を持った瞬間に懲戒解雇が可能**と判断されます。例えば、加害者がペットボトルを投げつけるふりをした、実際に投げなくてもその場合は懲戒解雇に相当します。空のペットボトルであれば話は違いますが、中に飲み物が入っていれば重さがあります。ぶつけられればケガをしたり、ヘタをすると失明の危険性も考えられます。裁判所の心証として、**武器となる凶器を手にしたら解雇が容認**されると判断できます。

社内の暴行・傷害行為では、凶器を持ち出すと懲戒解雇になるという発信を、経営者が事前にしておけば警察沙汰になるのを防ぐことができるでしょう。

原則として、社外の犯罪を理由に解雇はできない

社内ではなく社外での犯罪行為もあり、私も警察に接見に行くことがあります。飲酒して路上で殴り合いをして相手が重傷、あるいは万引きなど、そうした場合は**原則として社外の犯罪を理由に解雇はできません**。ただし、万引きや覚醒剤の使用がわかれば、会社としてはただちに「元社員」にしたいと考え、退職してほしいと考えるのも無理はありません。

その場合、退職勧奨することになりますが、退職勧奨とは会社からのお願いです。覚醒剤で捕まった人間にお願いするというのは、ちょっとおかしいとも思います。また、退職勧奨だと助成金が受けられなくなる可能性もあります。

法律論だけでは現場の困りごとは解決できない

そこで、やはり解雇にしたい。しかし、顧問弁護士に相談すると、推定無罪の原則があるので刑が確定するまでは解雇できませんと指導された……。確かに、法律論としてはそれが正しいのでしょうが、法律論だけでは現場の困りごとは解決できません。現役社員と元社員では、世の中の受け止め方に大きな違いがあります。私なら「解雇してしまいましょう」と言います。解雇の書面にも、解雇予告手当は払わないと書いてもらいます。

私に言わせれば、**法律を守らず警察に捕まっている人間に対して、会社だけ愚直に法律を守る必要があるのか**、です。こうした私の意見に対して「とんでもない社労士だ」と言った顧問先の弁護士さんと話をしたこともあります。

経営者は社外での犯罪に対して厳格に向き合うべき

弁護士さんの「えん罪だったらどうするのか」という問いに、私は「国家賠償がある」と答えました。えん罪とは国が賠償すべきもの。**国でさえ間違えて逮捕したのに、素人である会社がシロクロはつけられない**と考えます。早く縁を切りたくて、元社員にすることを優先するのは当然ではないですか。法律上の運用がなじまないのであれば、**逆の治外法権で、社外での犯罪に対して厳格に向き合うべき**です。このような姿勢を経営者が持っても問題ないと、私は考えます。

原則論だけでは問題は解決しません。私は法律家ではなく実務家です。労働基準監督署の出先機関でもありません。現場の困りごとを解決するのが私の仕事です。**ただし、最終的に判断を下すのは経営者**となります。

「解雇予告手当を払わなくてもいいなんて、とんでもないことを言う社労士だ。労働基準法20条違反を教唆している」。もし社労士会がそう言って、私を聴聞にかけていただければ私の格も上がるのではないでしょうか。そのくらいの心づもりを持って、私は顧問先からの相談に真摯に取り組んでいます。